

УДК 349.22:331.106.24

Федоров Д.Р.

студент 5-го курсу
факультету права та
підприємництва
Харківського економіко-
правового університету

Роботодавець, як сторона колективного договору

Анотація

У діючому законодавстві про колективні договори закріплені сторони колективного договору, однак вони не відповідають сучасним реаліям України та міжнародній практиці визначення сторін. «Власник», який визначається стороною колективного договору, більш характерний для цивільного права, а не для трудового. Це вимагає закріплення на законодавчому рівні стороною колективного договору «Роботодавця», визначення його правового статусу, прав та обов'язків.

Ключові слова: колективний договір, сторони колективного договору, власник, роботодавець.

Аннотация

В действующем законодательстве о коллективных договорах закреплены стороны коллективного договора, однако они не отвечают современным реалиям Украины и международной практике определения сторон. «Собственник», который определяется стороной коллективного договора, более характерен для гражданского права, а не для трудового. Это требует закрепления на законодательном уровне стороной коллективного договора «Работодателя», определения его правового статуса, прав и обязанностей.

Ключевые слова: коллективный договор, стороны коллективного договора, собственник, работодатель.

Summary

In the current law on collective bargaining agreements, the parties of the collective bargaining agreement are fixed but they don't meet the modern realities of Ukraine and international practice of the parties definition. The term "Owner", which is determined by the party of collective agreement is rather typical for Civil law than for Labour law. This requires fixing at the legislative level by the party of the collective

agreement named «the Employer», the definition of its legal status, rights and responsibilities

Key words: collective bargaining agreement, parties of the collective bargaining agreement, owner, employer.

Питання визначення роботодавця стороною колективного договору має важливе теоретичне і практичне значення, його висвітлення допоможе найбільш повно розкрити сутність колективно-договірних відносин, встановити коло суб'єктів, які беруть участь у колективно-договірному регулюванні від імені роботодавця, визначити їх правовий статус, а також вирішити практичні питання механізму реалізації колективно-договірних прав та обов'язків роботодавця і правові наслідки в разі невиконання останніх.

Питання щодо сторін колективного договору вже неодноразово піднімалися вченими. Так, проблемами колективно-договірного регулювання праці, в тому числі і питанням визначення сторін колективного договору, присвячені праці таких вчених, як В. Венедіктов, В. Жернаков, И. Кисельов, З. Козак, Н. Муцинова, А. Нуртдінова, П. Пилипенко, В. Прокопенко, Г. Чанишева, В. Щербина та ін. Але, на нашу думку, дане питання потребує додаткового висвітлення.

Відповідно до ст. 12 Кодексу Законів про працю України [1] «Сторонами колективного договору є власник або уповноваженим ним орган та одна або кілька профспілок чи інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обрані і уповноважені трудовим колективом».

Законодавець у тексті статті використовує термін «Власник». Однак власник це категорія цивільно-правова, яка розкривається через право власності (володіння, користування, розпорядження). Поняття «власник» не розкриває його взаємозв'язку з працівниками в суспільних відносинах, які регулюються трудовим правом і виникають у процесі та з приводу використання людиною здатності працювати. Крім того, власник, який створив і зареєстрував юридичну особу з метою одержання прибутку, не вправі розпоряджатися її майном і наймати осіб за трудовим договором, оскільки юридична особа з моменту її реєстрації набуває статусу підприємця і виступає суб'єктом, який згідно із законодавством наділяється правом укладати трудові договори (контракти) від власного імені, а не від імені власника, що її створив.

Як зазначає Козак З.Я., законодавець стороною колективного договору, що наймає працівників, визнає власника або уповноважений ним орган (особу), проте таке формулювання є не зовсім точним і ускладнює

реалізацію відповідної норми на практиці. Законодавець фактичною стороною колективного договору називає роботодавця, що має права юридичної особи. Однак, він безпосередньо не набуває прав і обов'язків у трудових правовідносинах, а реалізує свою правосуб'єктність через органи, які представляють його інтереси. Представляти інтереси роботодавця-юридичної особи можуть і колегіальні (правління, дирекція), і одноособові (директор, голова, начальник, ректор) органи [5, с. 12].

Необхідно відзначити, що право взагалі, і трудове право зокрема, не знають таких юридичних зобов'язань, за якими відповідальність перед контрагентом несе орган юридичної особи, а не сама юридична особа. Відповідальність за виконання зобов'язань по колективному договору, покладених на конкретних суб'єктів-виконавців, несе сама юридична особа. Будь-яка вимога буде направлена до юридичної особи, а не до адміністрації. Відповідні зобов'язання залишаються в силі і при зміні керівника або повну зміну чисельного або персонального складу адміністрації. А ось при реорганізації або зміні форми власності колективний договір припиняє свою дію, тому що змінюється сторона колективного договору.

Виходячи з цього, на нашу думку, у діючому законодавстві сторону колективного договору «власник» доречно змінити на «роботодавця».

У Проекті Трудового кодексу України [3] у розділі, присвяченому колективним відносинам відсутня стаття, яка б визначала суб'єктів колективного договору, але аналіз статей 19 (Сторони та суб'єкти трудових відносин) та 353 (Колективний договір) дає можливість зробити висновок, що стороною колективного договору буде виступати «Роботодавець». Російське законодавство також закріплює роботодавця стороною колективного договору. (ст. 40 Трудового кодексу Російської федерації [4]).

Пилипенко П.Д. дає наступне визначення роботодавцю. Роботодавець як суб'єкт трудового права — це, насамперед, особа (фізична або юридична), яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду [6, с. 18].

Всіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність, можна розподілити на окремі групи роботодавці — фізичні особи, роботодавці — юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб, роботодавці — державні органи.

Представляти інтереси роботодавців — юридичних осіб можуть,

як колегіальні органи (наприклад, правління, дирекція), так і посадові особи (наприклад, директор, голова, начальник, ректор).

Повноваження цих органів щодо представництва роботодавця у колективно-договірному регулюванні, як правило, встановлюються у статутах (положеннях) підприємств, установ, організацій. Ці повноваження можуть бути закріплені і в контракті, що укладається з керівником підприємства, установи, організації. Наприклад, міністерство або інший підпорядкований Кабінету Міністрів України центральний орган державної виконавчої влади, організація, на яку покладено функції з управління майном, що перебуває в державній власності, може делегувати керівнику повноваження щодо проведення колективних переговорів і укладення колективного договору, зазначивши про це у контракті. Якщо ж згадані акти не вказують, які органи є представниками роботодавця в колективно-договірному регулюванні, то таким повноважним представником повинен бути той орган, який реалізує трудову правосуб'єктність роботодавця. У більшості випадків це керівник юридичної особи, оскільки саме він укладає трудові договори та звільняє працівників. Кореспондоване керівнику право прийняття та звільнення працівників у жодному разі не змінює його статусу представника інтересів роботодавця — сторони колективного договору.

У законодавстві Російської федерації, а саме у ст. 33 Трудового кодексу Російської федерації [4] прямо зазначено, що представниками роботодавця є керівник організації або інші уповноважені особи. Підставою для представництва може бути закон, інші нормативно-правові акти, установчі документи, статут організації, локальні нормативно-правові акти, а також довіреність, видана роботодавцем. У недержавних організаціях (товариства, виробничі кооперативи) представником роботодавця можуть бути одноосібні (голова виробничого кооперативу, директор, генеральний директор) і колегіальні виконавчі органи. У тому випадку, коли керівництво організацією здійснюють одночасно одноосібний і колегіальний виконавчі органи, для визначення представника роботодавця необхідно спиратися на положення статуту, який визначає компетенцію виконавчих органів. Якщо згадки про представництво в колективних трудових відносинах немає, представником роботодавця має виступати особа, яка здійснює функції одноосібного виконавчого органу, оскільки саме воно реалізує трудову правосуб'єктність юридичної особи.

Представником роботодавця може виступати не лише керівник, а й інші особи, повноважні відповідно до статуту організації, іншими правовими актами. В результаті проведеного аналізу законодавства України,

визначено, що основними ознаками правового статусу роботодавця є: право приймати і звільняти працівників; майнова самостійність, що дає можливість здійснювати виплати працівникам заробітної плати за виконану роботу в розмірі не нижче від встановленого державою мінімального рівня; здатність забезпечувати належні умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Крім цього, роботодавець повинен сплачувати збори на обов'язкове державне соціальне страхування, забезпечувати ряд пільг матеріального характеру.

Для того, щоб визначити правове становище роботодавця у колективному договорі, необхідно окреслити коло його прав та обов'язків, що виникають у нього у зв'язку з укладенням колективного договору.

Опираючись на діюче законодавство маємо можливість виділити декілька стадій укладення колективного договору, на кожній із яких роботодавець має певні права та обов'язки.

Спочатку йдуть колективні переговори та розробка проекту договору. На цій стадії роботодавець має право розпочати колективні переговори. Це право є ключовим, бо реалізація його є передумовою до виникнення самого колективно-договірного процесу.

Також важливе право, яке має роботодавець, це право укладати такі договори, саме завдяки цьому праву реалізується положення про невтручання держави у колективно-договірний процес (ст. 6 Закону України "Про колективні договори і угоди" [2]).

Однак незважаючи на те, що розпочати переговори – це право роботодавця, при реалізації аналогічного права працівниками, роботодавець несе відповідальність за ухилення від переговорів. Тобто участь його у переговорному процесі забезпечується адміністративним примусом. Аналогічні способи протидії затягування процесу використовуються проти профспілок.

Крім прав роботодавця, безумовно, має й обов'язки. Стаття 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» [2] закріплює відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, тобто він має обов'язок надати необхідну інформацію, також роботодавець зобов'язаний забезпечити можливість доведення до кожного працівника підготовленого проекту колективного договору. Для цього він повинен надати усе необхідне: приміщення, техніку та інше.

Наступною стадією після колективних переговорів та розробки проекту колективного договору, йде стадія його затвердження загальни-

ми зборами, підписання. Для затвердження проекту колективного договору скликаються загальні збори трудового колективу, які мають право або затвердити договір, або відхилити його з вимогою внесення змін. На цій стадії роботодавець, на нашу думку, зобов'язаний організувати загальні збори, довести інформацію про час і місце зборів до трудового колективу, хоча в законодавстві це і не знайшло свого закріплення. Крім цього у разі затвердження проекту колективного договору трудовим колективом, сторони зобов'язані його підписати.

Незважаючи на те, що договір набирає чинності з дня його підписання, наступною стадією є його реєстрація виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад. Законодавством не встановлено, хто саме повинен подати усі необхідні для реєстрації документи до органу реєстрації. На нашу думку, якщо сторони не дійшли згоди про інше, зареєструвати договір – це обов'язок роботодавця.

Після цього йде найважливіша стадія – виконання. Безумовно, роботодавець повинен сумлінно виконувати усі узяті на себе за договором зобов'язання.

Виходячи з вищевикладеного, повністю підтримуємо визначення у проєкті Трудового кодексу України стороною колективного договору саме «Роботодавця», а не «Власника», тому що чітке визначення роботодавця стороною колективного договору буде сприяти систематизації нормативного матеріалу, що діє в даній сфері, та впорядкування практики його застосування.

Література

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – 17 груд. – (додаток до № 50).
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» // ВВР України від 07.09.1993 – 1993 р. – № 36. – ст. 361.
3. Проєкт трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=154597
4. Трудовой кодекс Российской федерации // Российская газета. – 2001. – № 256.
5. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / / З.Я. Козак; Київ. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. – 1999. – 17 с.
6. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. горид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре». – 2006. – 544 с.